

SLOVO ÚVODEM



Jan Janatka
ředitel společnosti
ECS Eurofinance, s.r.o.

Dámy a pánové,

dovolte, abych otevřel druhé číslo Zpravodaje RDP. Velmi mě těší, že po vydání prvního čísla stoupl počet aktivních členů Registru

dotačních příležitostí o stovky. Pokud jste ještě nevyplnili jednoduchý dotazník, věnujte tomu prosím pár minut. S Registem Vám žádná výzva neunikne.

V novém období 2014 – 2020 nás čeká pár změn, o nichž Vás budeme ve Zpravodaji informovat. Dnes zmíním první dvě. Dojde ke snížení finanční alokace vyčleněné pro ČR z 26,7 na 20,5 mld. Euro, což znamená více než 550 mld. na rozvojové projekty. Navíc bude kladen vyšší důraz na přínos projektů a cíle definované v jednotlivých operačních programech, jejich měřitelné výstupy a výsledky. Kvalita projektů bude hrát důležitou roli a zodpovědní žadatelé budou o to větší šanci se prosadit.

Ve Zpravodaji opět najdete výběr aktuálních výzev, které jsou poslední velkou příležitostí uplynulého dotačního období. Současně představíme vybraný projekt a několik otázek položíme i jeho garantovi. Pokud byste chtěli prezentovat Váš projekt, kontaktujte nás. Rádi Vás zařadíme do některého z připravovaných čísel.

KALENDÁŘ ZAJÍMAVOSTÍ



MARK PICKERING

23. 4.

Jazykový workshop zaměřený na nejčastější česko-anglické chyby v pracovním prostředí. www.eyrie.cz



VEN Z KRABICE 5, BRNO

20. 3.

Inspirativní manažerské konference na téma Návrat k selskému rozumu se v Brně jako mluvčí zúčastní Vladimír Kořen, Ladislav Steinhauser, Radomil Bábek, Petr Hora Hořejš. www.venzkrabice.cz



JAN NOVÁK A ONDŘEJ KAŠÍK

23. 4.

Co má společného budování značky ve sportu a v businessu? V čem jsou rozdíly? Inspirujte se odborníky z marketingu. www.eyrie.cz



DEN S EVROPSKÝMI FONDY

29. 4.

Praha, www.ecs-eurofinance.cz

AKTUALITY



Aktuální výzvy a dotační programy

Registr dotačních příležitostí Vám přináší aktuální výzvy jednotlivých operačních programů. Zvažte, zda některá z nich nepředstavuje příležitost pro Vaši společnost nebo organizaci. Složitá administrativa Vás přece neodradí.

VÝZVA V RÁMCI INTEGROVANÉHO OPERAČNÍHO PROGRAMU

Oblast podpory: 6.2.1 Zavádění ICT v územní veřejné správě

Ukončení příjmu žádostí: 30. června 2014
(v případě vyčerpání alokace bude výzva ukončena dříve)

VÝZVA V RÁMCI OPERAČNÍHO PROGRAM VZDĚLÁVÁNÍ PRO KONKURENCESCHOPNOST (OPVK)

Oblast podpory: 3.2 Podpora nabídky dalšího vzdělávání

Název globálního grantu: Podpora nabídky dalšího vzdělávání v Ústeckém kraji

Ukončení příjmu žádostí: 12. května 2014

VÝZVA V RÁMCI OP LZZ

Výzva pro překládání grantových projektů v rámci oblasti 3.1. Podpora sociálních služeb komunitního typu vzniklých po transformaci

Ukončení příjmu žádostí: 17. dubna 2014

VÝZVY V RÁMCI OP ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

Oblast podpory 1.3: Omezování rizika povodní

Oblast podpory 1.3.1. Zlepšení systému povodňové služby a preventivní protipovodňové ochrany

Ukončení příjmu žádostí: 15. dubna 2014

Oblast podpory 2.2: Omezování emisí

Oblast podpory 4.1: Zkvalitnění nakládání s odpady

Oblast podpory 4.2: Odstraňování starých ekologických zátěží

Oblast podpory 6.1: Implementace a péče o území soustavy Natura 2000

Oblast podpory 6.2: Podpora biodiverzity

Oblast podpory 6.3: Obnova krajiných struktur
Oblast podpory 6.4: Optimalizace vodního režimu krajiny

Oblast podpory 6.5: Podpora regenerace urbanizované krajiny

Oblast podpory 6.6: Prevence sesuvů a skalních řízení, monitorování geofaktorů a následků hornické činnosti a hodnocení neobnovitelných přírodních zdrojů včetně zdrojů podzemních vod

Ukončení příjmu žádostí: 15. dubna 2014

Oblast podpory 3.1: Výstavba nových zařízení a rekonstrukce stávajících zařízení s cílem zvýšení využívání OZE pro výrobu tepla, elektřiny a kombinované výroby tepla a elektřiny

3.1.1. Výstavba a rekonstrukce zdrojů tepla využívajících OZE

Ukončení příjmu žádostí: 30. dubna 2014

Připravuje se:

Výzvy v OP Podnikání a inovace

ROZVOJ

Předmětem podpory bude pořízení nových technologických zařízení s vyššími technickými a užitnými parametry a realizace projektů zvyšující efektivnost procesů. Oprávněným žadatelem jsou malé a střední společnosti působící ve zpracovatelském průmyslu ve vybraných regionech.

POTENCIÁL

Předmětem podpory bude založení nebo rozvoj center průmyslového výzkumu, vývoje a inovací spočívající v pořízení pozemků, budov, strojů/zařízení a jiného vybavení nezbytného a využívaného pro zajištění aktivit tohoto centra. Oprávněným žadatelem jsou podnikatelé bez ohledu na velikost podniku působící ve zpracovatelském průmyslu. □

Dotace pomáhají i sociálním službám

Vzdělávání hraje důležitou roli nejen v soukromém sektoru, ale rovněž v sociálních službách. Také zde totiž nároky na pracovníky neustále rostou.



Úkolem sociálních pracovníků je především pomáhat lidem při řešení tíživých životních situací. Oni sami ale přitom často prožívají momenty, s nimiž se musí vyrovnat. Agresivita klientů či utrpení tvoří běžnou součást jejich práce a vytváří z ní náročnou a nekončící disciplínu. Právě vzdělávání představuje cestu, jak pomoci těmto „sociálním andělům“ se zvládním složitých chvil.

Společnost Eyrie připravila inovativní vzdělávací program pro sociální pracovníky, zaměstnance v sociálních službách nebo pro ty, kteří o práci v daném oboru uvažují. Grantový projekt spolufinancovaný z prostředků Evropských strukturálních fondů a státního rozpočtu má za úkol navýšit kvalifikaci účastníků ve vybraných dovednostech. „Kurz jsme koncipovali jako praktický trénink orientovaný na využití dovedností ze zdravotnictví, při vedení motivačních rozhovorů, focusingu nebo při práci s lidmi s různými druhy omezení,“ přibližuje náplň kurzu za společnost Eyrie realizátor Lukáš Kunický a dodává, „při jeho sestavování jsme se snažili sledovat aktuální potřeby oboru, protože náročnost na lidi působící v této oblasti neustále stoupá.“ □

KURZ PRO SOCIÁLNÍ PRACOVNÍKY

Vzdělávací program pro sociální pracovníky a zaměstnance sociálních služeb se skládá ze sedmi praktických tréninků a je určen pro účastníky dalšího vzdělávání v Jihomoravském kraji. Kurz probíhá v Brně od září 2013 a mezi účastníky se setkává s velkými ohlasy. Jeho hlavním úkolem je rozšířit kvalifikaci lidí, kteří působí v sociálních službách, navýšit jejich efektivitu a zkvalitnit spektrum poskytovaných služeb v souladu s požadavky zákona č. 108/2006 Sb.



ROZHOVOR

Vzdělání. Nejlepší investice?

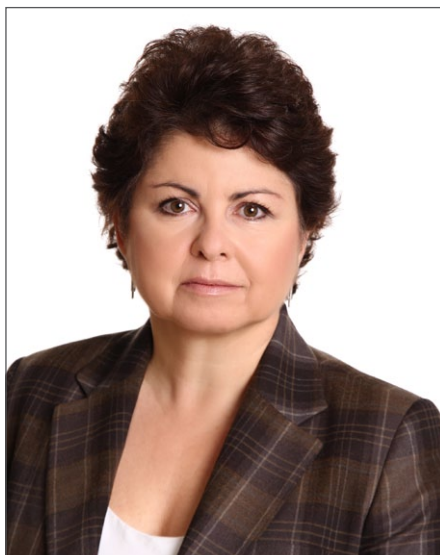
Vzdělávání zaměstnanců představuje nemalý náklad pro každou společnost. Vyplatí se? Zeptali jsme se Ivy Sehnalové.

Ve kterých oborech firmy nejvíce investují do vzdělávání zaměstnanců?

Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců je proces, který jde zcela napříč obory a dělí se do několika základních oblastí (povinné, odborné, tzv. měkké dovednosti a jazyky). Povinné školení realizují všechny firmy a organizace postupující v souladu s platnou legislativou. Odborné kurzy provádí především firmy z oborů, jež jsou náročné na technologie, výrobní postupy či procesy. Oblast měkkých dovedností je prioritní třeba pro organizace z oblasti služeb, kde je komunikace se zákazníky klíčová.

Kdy se podle Vás skutečně vyplatí školení lidí?

Pokud je dobře připraveno a navazuje na to, co skutečně pracovníci uplatní v praxi, pak hned druhý den. Plány školení by měly ideálně korespondovat s hodnocením pracovníků, protože všichni uvidí přínos přímo pro sebe. Domnívám se, že firma by měla zvažovat, koho a jak do rozvojových programů zařadí,



Ing. IVA SEHNALOVÁ

Spolumajitelka skupiny Everesta a ředitelka společnosti Eyrii, která se specializuje na vzdělávání vrcholových a TOP manažerů. Vystudovala ČVUT, ale dnes působí jako koučka, lektorka, konzultantka a specializuje se na oblast managementu, personálního řízení či andragogiky.

aby vzdělávání šlo vždy ruku v ruce s motivací konkrétního člověka.

Majitele firem vždy zajímá návratnost investic. Můžeme ji měřit i v tomto případě?

Dlouhodobě jistě ano. Návratnost investice se projeví v mnoha směrech – obchodní úspěšnost, nižší fluktuace, vyšší loajalita lidí, zlepšení komunikace ... Tedy nejedná se jen o přímou návratnost ve chvíli, kdy obchodník uzavře více smluv, ale i o oblasti, které následně vedou k dlouhodobé úspěšnosti a konkurenceschopnosti firmy na trhu.

Jaké zdroje mohou firmy využít při financování interního vzdělávání?

Kromě vlastní investice do rozvoje lidí to jsou v posledních letech dotace z Evropských strukturálních fondů, které otevřely široké možnosti. I firmy, jenž dříve do rozvoje lidí peníze nekládaly, najednou tuto možnost mají a mnohé jí i efektivně využívají.

Osobně se zaměřujete na vzdělávání vrcholových a TOP manažerů. V čem se liší?

Pro tuto skupinu je důležitá inspirace a networking. Nejde o typické vzdělávání, kdy lektor jen přednáší, ale třeba o setkání s úspěšnou osobností z podnikání, sportu, umění či politiky. V tom spočívá největší rozdíl. □

